

**HUBUNGAN *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP *ORGANIZATION*
CITIZENSHIP BEHAVIOUR PADA STAFF PENGAJAR DI UKSW**

Oleh
NATAN JO NATAN
802010082

TUGAS AKHIR

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Guna Memenuhi Sebagian Dari Persyaratan Untuk
Mencapai Gelar Sarjana Psikologi**

Program Studi Psikologi



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA
SALATIGA
2016



PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Natan joll
NIM : 302010092 Email : 302010092@student.uksw.edu
Fakultas : Psikologi Program Studi : Psikologi
Judul tugas akhir : Hubungan servant Leadership terhadap UC13 pada etaff
pengajar di Uksw
Pembimbing : 1. Berta Esti Ari Prasedya, SPsi, MA.
2. _____

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil karya yang saya serahkan ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar kesarjanaan baik di Universitas Kristen Satya Wacana maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Hasil karya saya ini bukan saduran/terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan, dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing akademik dan narasumber penelitian.
3. Hasil karya saya ini merupakan hasil revisi terakhir setelah diujikan yang telah diketahui dan disetujui oleh pembimbing.
4. Dalam karya saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali yang digunakan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Kristen Satya Wacana.

Salatiga, 1 September 2016



Tanda tangan & nama terang mahasiswa

Natan joll



PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Natanjo N.
NIM : 802010082 Email : 802010082@student.uksw.edu
Fakultas : Psikologi Program Studi : Psikologi
Judul tugas akhir : Hubungan Servant Leadership terhadap OCB pada
staff pengajar di UKSW

Dengan ini saya menyerahkan hak *non-eksklusif** kepada Perpustakaan Universitas – Universitas Kristen Satya Wacana untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kotak yang sesuai):

- ☒ a. Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repositori Perpustakaan Universitas, dan/atau portal GARUDA
- ☐ b. Saya tidak mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repositori Perpustakaan Universitas, dan/atau portal GARUDA**

* Hak yang tidak terbatas hanya bagi satu pihak saja. Pengajar, peneliti, dan mahasiswa yang menyerahkan hak non-eksklusif kepada Repositori Perpustakaan Universitas saat mengumpulkan hasil karya mereka masih memiliki hak copyright atas karya tersebut.

** Hanya akan menampilkan halaman judul dan abstrak. Pilihan ini harus dilampiri dengan penjelasan/ alasan tertulis dari pembimbing TA dan diketahui oleh pimpinan fakultas (dekan/kaprodi).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Salatiga, 1 September 2016

Natanjo N.

Tanda tangan & nama terang mahasiswa

Mengetahui,

Bertina Esti Ari Prasetya, S.Psi, MA.
Tanda tangan & nama terang pembimbing I

Tanda tangan & nama terang pembimbing II

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK

KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademika Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW), saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Natan Jo Natan
Nim : 802010082
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UKSW hak bebas royalti non-eksekutif (*non-exclusive royalty freeright*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

*HUBUNGAN SERVANT LEADERSHIP TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP
BEHAVIOUR PADA STAFF PENGAJAR DI UKSW*

Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini, UKSW berhak menyimpan, mengalih media/mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data, merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.

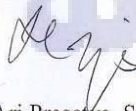
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Salatiga
Pada tanggal : 9 Agustus 2016
Yang menyatakan,



Natan Jo Natan

Mengetahui,
Pembimbing Utama



Berta Esti Ari Prasetya, S.Psi. MA.

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Natan Jo Natan
Nim : 802010082
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

Menyatakan dengan ssesungguhnya bahwa tugas akhir, judul :

HUBUNGAN *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP *ORGANIZATION CITIZENSHIP*
BEHAVIOUR PADA STAFF PENGAJAR DI UNIVERSITAS KRISTEN SATYA
WACANA

Yang dibimbing oleh :

Berta Esti Ari Prasetya, S.Psi, MA

Adalah benar benar hasil karya saya.

Didalam laporan tugas akhir ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan atau gagasan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau gambar serta symbol yang saya akui seolah-olah sebagai karya sendiri tanpa memberikan pengakuan kepada penulis atau sumber aslinya.

Salatiga, 9 Agustus 2016

Yang memberi pernyataan



Natan Jo Natan

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN SERVANT LEADERSHIP TERHADAP ORGANIZATION
CITIZENSHIP BEHAVIOUR PADA STAFF PENGAJAR DI UKSW**

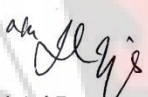
Oleh
Natan Jo Natan
802010082

TUGAS AKHIR

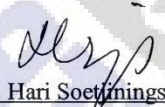
Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Guna Memenuhi Sebagian Dari Persyaratan Untuk
Mencapai Gelar Sarjana Psikologi

Disetujui Pada Tanggal 23 Agustus 2016

Oleh
Pembimbing

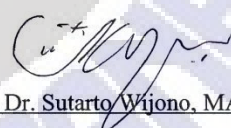

Berta Esti Ari Prasetya, S.Psi, MA

Disahkan oleh,
Kaprodi


Dr. Chr. Hari Soetjningsih, MS.



Disahkan oleh
Dekan


Prof. Dr. Sutarto Wijono, MA.

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA
SALATIGA
2016**

**HUBUNGAN *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP *ORGANIZATION*
CITIZENSHIP BEHAVIOUR PADA STAFF PENGAJAR DI UKSW**

Natan Jo Natan

Berta Esti Ari Prasetya, S.Psi, MA.

Program Studi Psikologi



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA
SALATIGA**

2016

Abstrak

Organization Citizenship Behaviour merupakan faktor pendorong untuk terciptanya organisasi yang efektif. OCB dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya adalah kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Servant leadership* terhadap *Organization Citizenship Behaviour*. Subjek dalam penelitian ini adalah Staff pengajar di Universitas Kristen Satya Wacana yang berjumlah 34 Staff pengajar dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Data dari *Servant leadership* terdiri dari 27 item dengan format skala likert dan OCB terdiri dari 10 item juga dengan format skala likert. Hubungan antara *Servant Leadership* terhadap OCB diuji dengan menggunakan uji korelasi *product-moment* pearson menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *Servant leadership* dan OCB pada staff pengajar di Universitas Kristen Satya Wacana. Dengan $r = 0,188$ dan $\text{Sig} = 0,288$ ($p > 0,05$)

Kata kunci : *Servant Leadership*, *Organization Citizenship Behaviour*, Staff pengajar

UKSW

Abstract

Organization Citizenship Behavior is the driving factor for the creation of an effective organization. OCB is affected by several things, one of which is leadership. This study aims to determine whether there is a relationship between the Servant leadership of the Organization Citizenship Behavior. Subjects in this study is a staff instructor at the Christian University Satya Discourse totaling 34 Staff teachers selected by purposive sampling technique. Data from Servant leadership is composed of 27 items with a Likert scale format and OCB consists of 10 items also with Likert scale format. Relationship between Servant Leadership on OCB was tested by using test Pearson product-moment correlation showed no significant relationship between the Servant leadership and OCB the teaching staff at the Christian University Satya Discourse. With $r = 0.188$ and $\text{Sig} = 0.288$ ($p > 0.05$)

Keywords: Servant Leadership, Organization Citizenship Behavior, Staff teaching SWCU

PENDAHULUAN

Universitas sebagai lembaga pendidikan tertinggi memiliki tugas dan tanggung jawab yang tertuang di dalam Tri Darma Perguruan Tinggi antara lain yaitu, pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan serta pengabdian masyarakat. Oleh karena itu Universitas diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi baik secara teoritis maupun praktis dan mampu berkontribusi bagi masyarakat luas. Kementerian dan Kebudayaan Republik Indonesia memaparkan bahwa Universitas merupakan suatu wadah yang memfasilitasi mahasiswa dalam pengembangan kemampuan akademik serta mengupayakan penggunaannya untuk pengembangan masyarakat (Kemendikbud, 1998). Dalam mewujudkan tugas dan tanggung jawab universitas tersebut, para pengajar memegang peranan yang sangat penting karena para pengajar lah yang akan melakukan *transfer knowledge* sesuai dengan cakupan bidang ilmunya serta mendorong pengembangan kreatifitas, inovasi dan moralitas secara seimbang. Senada dengan pernyataan tersebut Mutaqin (2009) menyampaikan bahwa dosen menjadi ujung tombak dalam aktivitas akademik karena bertanggung jawab terhadap keberlangsungan proses belajar mengajar, menjadi mentor atau pembimbing menulis dan menerbitkan publikasi ilmiah dan bersama mahasiswa memberikan kontribusi bagi masyarakat sesuai dengan bidang kepakarannya. Karena perannya yang penting tersebut, dosen perlu memperhatikan metode pembelajaran yang digunakan dan terus melakukan evaluasi dengan tujuan untuk peningkatan mutu secara berkelanjutan serta mencapai kualitas pendidikan yang terintegrasi, sehingga mampu memberikan bimbingan dan arahan bagi mahasiswa.

Universitas Kristen Satya Wacana(UKSW) sebagai salah satu Universitas di Salatiga saat ini telah memiliki 447 pengajar yang terbagi dalam 14 fakultas. Sesuai dengan cakupan bidang

masing-masing. Sejak didirikan sejak tanggal 30 November 1956 UKSW telah mengusung visi yang diantaranya yaitu pembentukan minoritas yang berdaya cipta, menjadi Pembina kepemimpinan dan menjadi pelayan serta lembaga pendidikan (Sejarah lembaga kemahasiswaan, 2013). Dari visi misi tersebut dapat diketahui bahwa UKSW berusaha menghasilkan lulusan yang mengedepankan nilai-nilai pelayanan, memiliki karakter kepemimpinan yang kuat, serta memiliki kompetensi keilmuan sehingga mampu berkontribusi bagi masyarakat. Untuk dapat mewujudkan visi tersebut maka para pengajar di UKSW haruslah terlebih dahulu menerapkan nilai-nilai yang diusung oleh UKSW. Berdasarkan hasil pengamatan penulis selama berkuliah di UKSW diketahui bahwa para pengajar di UKSW kerap terlibat dalam kegiatan kegiatan mahasiswa dan membantu mahasiswa untuk mengembangkan dirinya dalam kegiatan akademik maupun non akademik. Seperti misalnya bersedia menjadi pemateri dalam pelatihan pelatihan kepemimpinan mahasiswa, menjadi mentor maupun pembimbing bagi mahasiswa yang mengikuti lomba karya tulis ilmiah, melibatkan diri dalam kegiatan orientasi mahasiswa baru dan malam keakraban serta bersama mahasiswa terlibat dalam kegiatan pengabdian masyarakat berupa tanam pohon, pawai budaya dan bersih bersih kota Salatiga. Hal tersebut tetap dilakukan meskipun diluar jam mengajar dan terlepas dari peran fungsional di UKSW.

Penulis mencoba memetakan fenomena yang terjadi di kalangan pengajar UKSW dengan mengamati salah seorang dosen dari fakultas keperawatan UKSW yang menjadi fasilitator pada pelatihan tingkat lanjut kepemimpinan mahasiswa (LLKM). Pada saat diminta oleh satgas untuk menjadi fasilitator, dosen tersebut langsung bersedia meskipun hal tersebut diluar *job description* sebagai dosen bahkan dosen tersebut menolak menerima *fee* pembicara yang ditawarkan oleh satgas. Dalam pelatihan tersebut salah satu pengajar di fakultas teknologi informasi UKSW

bersedia bergabung bersama mahasiswa ketika mahasiswa melakukan intervensi sosial pada masyarakat. Pada kesempatan yang lain, penulis juga mendapati beberapa dosen di fakultas Psikologi juga memiliki inisiatif untuk terlibat secara langsung dalam kepanitiaan mahasiswa seperti pentas seni, malam keakraban atau pada orientasi mahasiswa baru. Hal inilah yang membedakan staff pengajar UKSW dengan universitas-universitas lain di Indonesia. Sebagian besar staff pengajar Universitas di Indonesia cenderung masih berfokus pada kegiatan mengajar dan penelitian saja (Kompas.com, 2014). Maka dari itu perilaku OCB pada staff pengajar di Universitas menjadi salah satu faktor penting dalam aktifitas akademik.

Robbins (dalam, Kartikarini, 2015) menjelaskan bahwa perilaku individu yang bekerja melampaui *Job description* yang mereka miliki (*extra role*) yang dapat memberikan kontribusi bagi lingkungan kerjanya disebut dengan Organization Citizen Behavior (OCB). Senada dengan pernyataan tersebut Appelbaum et al (dalam, Taleghani dan Mehr, 2014) mendefinisikan OCB sebagai sekumpulan perilaku individu yang dilakukan secara sukarela dan bukan merupakan tugas dan tanggung jawab resmi individu tersebut namun meningkatkan efektivitas tugas dan peran organisasi. Organ (dalam Kartikarini, 2015) mengemukakan bahwa OCB dianggap penting untuk kelangsungan hidup organisasi karena dapat memaksimalkan efisiensi dan produktivitas dari karyawan dan organisasi yang pada akhirnya berkontribusi pada fungsi efektif dari sebuah organisasi. Pernyataan tersebut didukung oleh Taleghani dan Mehr (2014) yang memaparkan bahwa dewasa ini organisasi lebih membutuhkan individu yang bersedia untuk bekerja melebihi *job requirement* dan *job duties* yang dimiliki oleh individu. Topik OCB sendiri merupakan topik yang sedang diteliti dan dikembangkan di dalam industri dan organisasi karena dianggap mampu mengkoordinasikan kegiatan kegiatan kelompok kerja, memaksimalkan efisiensi dan

produktivitas dari karyawan serta organisasi sehingga pada akhirnya meningkatkan efektivitas dari organisasi.

Apabila OCB pada suatu kelompok rendah maka anggota dalam kelompok tersebut tidak akan peduli dengan kesulitan yang dialami oleh rekan kerjanya dan tidak bersedia melakukan pekerjaan di luar perannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2007) diketahui bahwa rendahnya aspek OCB yaitu *conscientiousness* yang muncul pada karyawan PT. Timatex Salatiga menyebabkan perusahaan mengalami hambatan dalam mencapai target organisasi karena produktifitas kerja rendah, efektifitas dan efisiensi rendah, selain itu karyawan enggan melakukan pekerjaan diluar perannya dan merasa tidak nyaman serta tidak mau membaaur dengan karyawan yang lain. Penelitian lain yang dilakukan oleh Otmo (2012) menghasilkan temuan bahwa rendahnya perilaku OCB muncul dalam bentuk perilaku seperti melakukan pekerjaan seperlunya, hanya melakukan pekerjaan yang diperintah atasan, kurang disiplin, etos kerja dan tanggung jawab rendah serta keberatan menolong rekan kerja yang membutuhkan bantuan. Kondisi tersebut berdampak pada lemahnya koordinasi antar team, lemahnya stabilitas kinerja organisasi sehingga mempengaruhi penurunan efektifitas fungsi dan daya saing organisasi (Organ, dalam Otmo, 2012). Berdasarkan pengamatan penulis fenomena OCB di kalangan staff pengajar UKSW muncul dalam berbagai aktifitas akademik maupun non akademik. Namun kemunculan perilaku OCB tidak ditemukan secara menyeluruh di setiap staff pengajar UKSW. Beberapa staff pengajar diketahui hanya bersedia melakukan pekerjaan sesuai dengan *Job Description (In-role)*. Selain itu sebagian staff pengajar diketahui kurang disiplin, etos kerja rendah, dan kurang bertanggung jawab. Seperti misalnya staff pengajar MKDU atau MKP sering kali ditemukan jam kosong atau absen mengajar dan hanya melimpahkan tugas di mahasiswa,

hanya mengajar sampai dengan 12 pertemuan dari total 14 pertemuan yang disepakati pada awal kontrak belajar, dan kurang koordinasi dengan staff pengajar lainnya. Hal tersebut menunjukkan perilaku OCB di UKSW belum muncul secara menyeluruh.

OCB sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yaitu usia, kepuasan kerja, persepsi peran dan perilaku pemimpin (Jahangir et al dalam Kartikarini 2015). Sendjaya et al (dalam Mahembe & Englebercth, 2013) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan melayani (*Servant Leadership*) adalah gaya kepemimpinan altruistic yang berpotensi memunculkan perilaku OCB bagi anggota organisasi. Kecenderungan *Servant Leadership* adalah menempatkan anggotanya sebagai prioritas utama dan memperlakukannya sebagai rekan kerja sehingga keduanya saling terlibat satu sama lain dan memiliki kedekatan yang sangat erat. Contoh perilaku seorang pemimpin yang melayani yaitu mendengar pendapat dari anak buahnya (*altruistic calling*), menyembuhkan rasa emosional yang bergejolak pada anggotanya (*emotional healing*), bijaksana dalam mengambil keputusan (*wisdom*), lebih mengutamakan tindakan persuasif daripada otoritas posisional seseorang (*persuasive mapping*) (Barbuto & Wheeler dalam Mira & Margaretha, 2012). *Servant Leadership* merupakan model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan berupa menurunnya kepercayaan anggota organisasi kepada pemimpinnya. Hal ini disebabkan karena seorang *Servant leader* biasanya terjun langsung ke lapangan untuk membangun dan mendorong karyawannya untuk terus berkembang, serta memberikan pertolongan apabila karyawan mengalami kesulitan dalam organisasi (Mira & Margaretha, 2012). *Servant Leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang identik dengan karakteristik yang diterapkan oleh Universitas Kristen Satya Wacana hal tersebut ditunjukkan dalam visi Universitas yaitu untuk menjadi Pembina kepemimpinan untuk berbagai

jabatan (termasuk Gereja) yang sedang membangun serta menjadi pelayan dan lembaga pendidikan pelayanan (diakonia) sepanjang masa (uksw.edu, 2015).

Terdapat beberapa penelitian yang mengkaji tentang hubungan antara *Servant leadership* dengan OCB pada organisasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Taleghani & Mehr (2014) yang menyimpulkan bahwa *Servant leadership* merupakan faktor pemicu yang signifikan terhadap munculnya perilaku OCB. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Mahembe & Englebertch (2013) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Servant leadership* dan OCB. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Mira & Margaretha (2012) yang menghasilkan temuan bahwa *Servant leadership* memiliki pengaruh positif terhadap OCB

Kajian dan penelitian yang dipaparkan mendukung kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara *Servant* dan OCB. Namun penelitian penelitian yang dilakukan masih terbatas pada organisasi yang bersifat profit dan dalam cakupan industri. Sedangkan Universitas Kristen Satya Wacana adalah lembaga pendidikan perguruan tinggi yang tentunya memiliki dinamika organisasi yang berbeda dari dunia industri oleh karena itu penulis bermaksud melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara *Servant leadership* dengan perilaku OCB pada staff pengajar Universitas Kristen Satya Wacana. Melalui penelitian ini penulis berharap dapat memberikan gambaran mengenai keterkaitan antara *Servant leadership* dan perilaku OCB pada ruang lingkup dunia pendidikan selain itu hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi segenap jajaran pimpinan dan staff pengajar Universitas Kristen Satya Wacana mengenai gaya kepemimpinan yang sesuai untuk diterapkan serta memunculkan perilaku organisasi yang mendukung efektivitas dan produktivitas di aras Universitas. Akhir kata, penulis menyadari

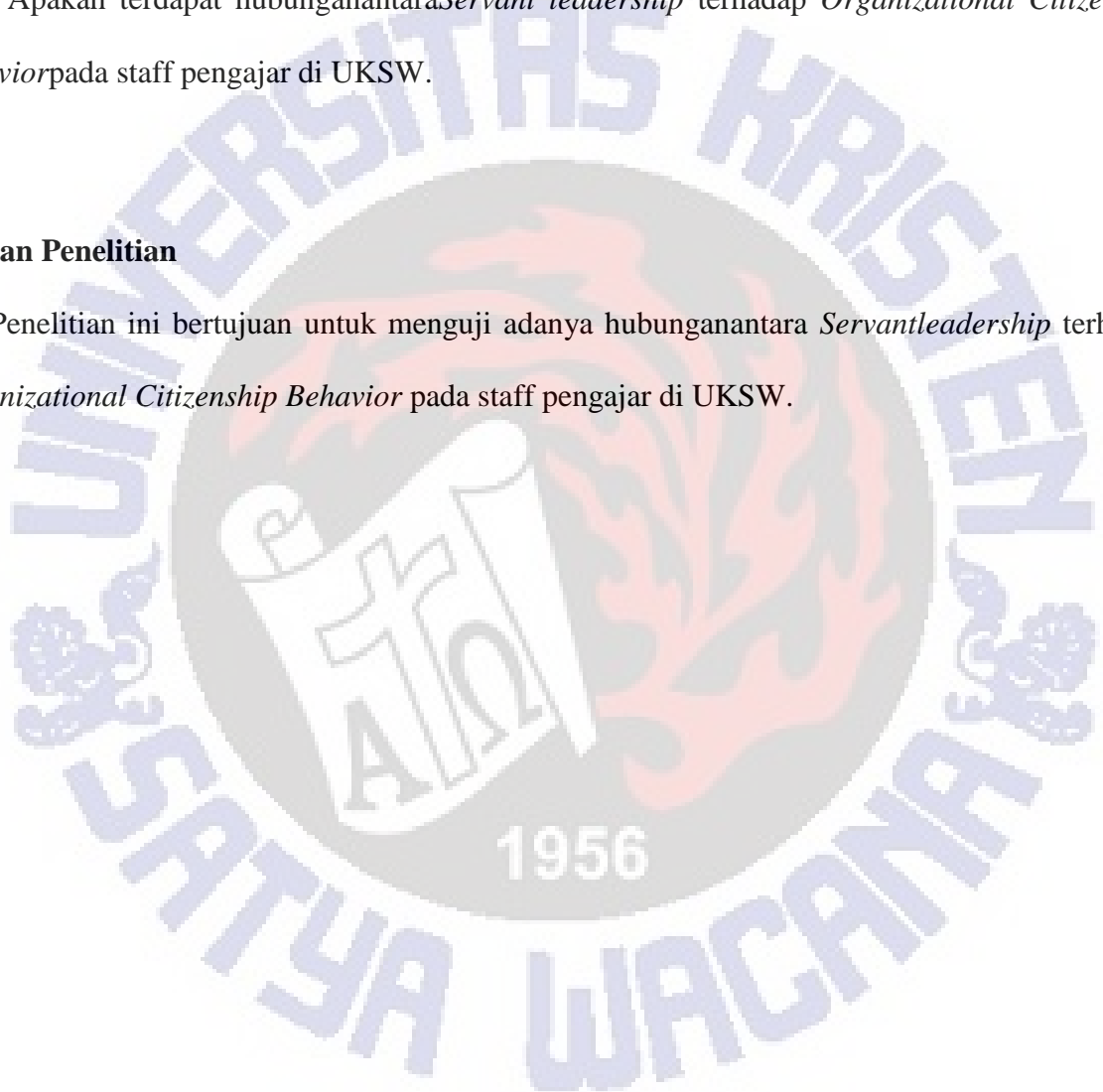
bahwa tidak ada satu karya pun yang terlepas dari kekurangan oleh karena itu penulis sangat mengharapkan segala masukan dan saran demi penyempurnaan karya ilmiah ini.

A. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara *Servant leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada staff pengajar di UKSW.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya hubungan antara *Servant leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada staff pengajar di UKSW.



TINJAUAN PUSTAKA

A. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

1. Definisi OCB

Konsep Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pertama kali dikemukakan oleh Organ pada tahun 1983. Menurut Organ (1988), OCB dianggap penting untuk kelangsungan hidup organisasi. OCB dapat memaksimalkan efisiensi dan produktivitas dari karyawan dan organisasi yang pada akhirnya berkontribusi pada fungsi efektif dari sebuah organisasi. Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach (2000) menguatkan pernyataan Organ, yaitu OCB memberikan kontribusi bagi organisasi. Kontribusi tersebut berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, serta menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan. OCB membantu memelihara fungsi kelompok, sangat efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja. OCB juga meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik. Selain itu, OCB meningkatkan stabilitas kerja organisasi, serta meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Teori OCB dikemukakan oleh beberapa pakar, diantaranya adalah Organ (1988), Robbins (2006), dan Greenberg (2011). Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang diskresioner, tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem reward formal, dan secara agregat meningkatkan fungsi efektif organisasi. Sementara itu, Robbins (2006) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut

secara efektif. Sedangkan Greenberg (2011) mendefinisikan OCB sebagai bentuk perilaku informal yang melampaui apa yang diharapkan secara resmi dalam rangka untuk berkontribusi pada kesejahteraan organisasi. Greenberg menyebutkan, perilaku OCB dapat ditunjukkan dalam beberapa perilaku. Beberapa contoh perilaku OCB menurut Greenberg (2011) adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan kebaikan untuk seseorang
- b. Membantu rekan kerja yang sedang menghadapi masalah pribadi
- c. Berbicara positif tentang organisasi kepada pihak luar
- d. Menerima ide-ide baru
- e. Bersikap toleran terhadap ketidaknyamanan sementara tanpa melakukan complain
- f. Menawarkan ide-ide untuk meningkatkan fungsi organisasi
- g. Mengekspresikan loyalitas terhadap organisasi.

2. Dimensi OCB

Sementara itu, Organ menyebutkan dimensi OCB. Dimensi OCB menurut Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006) adalah sebagai berikut:

a. Altruism

Perilaku karyawan membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan, baik tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi

b. Conscientiousness

Perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan berusaha untuk bekerja melebihi yang diharapkan perusahaan. Merupakan perilaku sukarela yang tidak menjadi kewajiban atau tugas karyawan

c. *Sportsmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan komplain maupun keberatan-keberatan

d. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal

e. *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, inisiatif untuk merekomendasikan ide tentang bagaimana memperbaiki operasi atau prosedur-prosedur organisasi, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

B. *Servant Leadership*

1. Definisi *Servant Leadership*.

Servant Leadership pertama kali dikonsep oleh Greenleaf pada tahun 1970. Karakteristik dari perilaku kepemimpinan yang melayani tumbuh dari nilai-nilai dan keyakinan individu. Nilai-nilai pribadi seperti keadilan dan integritas adalah variabel independen yang menggerakkan perilaku pemimpin yang melayani (Smith, 2005). Robert Greenleaf (dalam Mira dan Margareta, 2012) mendefinisikan *Servant Leadership* sebagai seorang pemimpin yang sangat peduli atas pertumbuhan dan dinamika kehidupan pengikut, dirinya serta komunitasnya. (Greenleaf, 1998)

berpendapat bahwa pemimpin yang melayani dapat mempengaruhi produktivitas dalam situasi nyata sebuah organisasi. *Servant Leadership* yang berorientasi pada kepemimpinan yang melayani, berbasis pengetahuan, partisipatif, aspek tanggung jawab dalam proses, etika dan sosial dapat meredakan skandal atau konflik didalam organisasi. Beberapa pakar telah mengemukakan pengertian *Servant Leadership*, diantaranya adalah Robert K. Greenleaf (1977), Sendjaya & Sarros (2002), dan Trompenaars & Voerman (2010). Greenleaf (1977) mendefinisikan *the servant leader is a servant first.... It begins with the natural feeling that one wants to serve, to serve first. Then the conscious choice bring one to aspire to lead.... the difference manifests itself in the care taken by the servant – first to make sure that other people's highest- priority needs are being served.* (Pemimpin pelayan adalah seseorang yang menjadi pelayan lebih dulu. Dimulai dari perasaan alami bahwa seseorang yang ingin melayani, harus terlebih dulu melayani. Kemudian pilihan secara sadar membawa seseorang untuk memimpin. Perbedaan yang jelas dalam penekanan bahwa melayani terlebih dahulu, untuk memastikan kepentingan orang lain adalah prioritas untuk dilayani).

Servant Leadership merupakan gaya kepemimpinan yang sangat peduli atas pertumbuhan dan dinamika kehidupan pengikut, dirinya serta komunitasnya. Dimulai dari perasaan natural yang ingin melayani. Oleh karena itu, ia mendahulukan untuk melayani daripada pencapaian ambisi pribadi dan kesukaannya semata. Sendjaya & Sarros (2002) mengemukakan bahwa *Servant Leadership* adalah pemimpin yang mengutamakan kebutuhan orang lain, aspirasi, dan kepentingan orang lain atas mereka sendiri. *Servant Leadership* memiliki komitmen untuk melayani orang lain. Trompenaars & Voerman (2010) mengemukakan bahwa *Servant Leadership* adalah gaya manajemen dalam hal memimpin dan melayani berada dalam satu

harmoni, dan terdapat interaksi dengan lingkungan. Seorang *Servant Leader* adalah seseorang yang memiliki keinginan kuat untuk melayani dan memimpin, dan yang terpenting adalah mampu menggabungkan keduanya sebagai hal saling memperkuat secara positif.

2. Dimensi *Servant Leadership*

Berikut ini adalah dimensi *Servant Leadership* yang dikemukakan oleh Inge Nuijten dan Dirk van Dierendonck (2010) mengajukan skala pengukuran *Servant Leadership* yaitu *Servant Leadership Survey* (SLS), dimensi *Servant Leadership* adalah sebagai berikut :

1. *Empowerment* (pemberdayaan)

Empowerment merupakan sebuah konsep motivasi yang berfokus pada pemberian kesempatan pada individu untuk berkarya dan mendorong pengembangan pribadi (Conger 2000). *Empowerment* bertujuan untuk mengembangkan sikap pro-aktif, percaya diri di antara karyawan, dan memberi mereka kesadaran terhadap potensi diri mereka (*sense of personal power*). Perilaku kepemimpinan yang memberdayakan seperti mendorong karyawan membuat keputusan mandiri, membagikan informasi, dan pembinaan untuk kinerja yang inovatif (Konczak et al. 2000). *Servant leadership* dalam nilai intrinsik dari setiap individu adalah esensi dari pemberdayaan; itu semua tentang pengakuan, pengakuan, dan realisasi kemampuan masing-masing individu serta apa yang masih bisa dipelajari (Greenleaf 1998).

2. *Accountability* (Akuntabilitas)

Akuntabilitas mencakup pertanggungjawaban individu untuk mengontrol kinerja mereka (Conger 1989). Hal ini membuat mekanisme akuntabilitas yang bertanggung jawab atas hasil kerja yang diberikan kepada rekan kerja dan tim (Konczak et al. 2000). Ini memastikan bahwa individu tersebut tahu apa yang diharapkan dari dirinya, yang akan bermanfaat bagi rekannya dan organisasi (Froiland et al. 1993). Akuntabilitas adalah cara yang ampuh untuk menunjukkan kepercayaan anggota terhadap pemimpinnya, dan menyediakan batasan dimana seseorang bebas untuk mencapai tujuannya.

3. *Standing back*

Standing back mencakup sejauh mana seorang pemimpin mengutamakan kepentingan anggota terlebih dahulu dan memberi mereka dukungan yang diperlukan. *Standing back* juga tentang kembali ke ke latar belakang ketika tugas telah berhasil dicapai. *Standing back* harus terkait erat dengan sebagian besar aspek-aspek lain *Servant leadership* seperti keaslian, pemberdayaan, kerendahan hati, dan pelayanan.

4. *Humility* (kerendahan hati)

Humility mencakup kemampuan untuk menempatkan prestasi dan bakat seseorang dalam perspektif yang tepat (Patterson 2003). Kerendahan hati dalam kepemimpinan berfokus pada berani mengakui kekurangan dirinya, termasuk ketika membuat kesalahan (Morris et al. 2005). Kerendahan hati timbul dari pemahaman yang tepat tentang kekuatan dan kelemahan seseorang. Seorang *Servant leader* mengakui keterbatasan mereka dan oleh karena itu aktif mencari kontribusi orang lain untuk mengatasi keterbatasan tersebut.

5. *Authenticity* (Keaslian)

Authenticity berkaitan erat dengan mengungkapkan 'diri sejati', dan bagaimana mengekspresikan diri dengan cara yang konsisten dengan pikiran batin dan perasaan (Harter 2002). *Authenticity* adalah menjadi jujur pada diri sendiri, akurat dalam merepresentasikan pribadinya, tujuan, dan komitmennya di dalam lingkungan atau kelompok (Peterson dan Seligman 2004). Dari perspektif organisasi dapat didefinisikan sebagai perilaku individu yang memandang bahwa peran profesional seseorang tetap dilihat sebagaimana peran individu tersebut sebagai manusia (Halpin dan Croft 1966).

6. *Courage* (Keberanian)

Berani untuk mengambil resiko dan mencoba pendekatan yang baru untuk menyelesaikan masalah yang lama (Greenleaf, 1991). Menurut Greenleaf (1991) keberanian merupakan karakteristik penting yang membedakan servant leadership dengan kepemimpinan lain. Di dalam konteks organisasi keberanian adalah menantang model konvensional dari perilaku kerja. (Hernandez, 2008) dan itu penting untuk inovasi dan kreativitas. Keberanian terikat dengan perilaku pro-aktif dan menciptakan cara-cara baru.

7. *Interpersonal acceptance* (Penerimaan interpersonal)

Kemampuan untuk memahami dan mendalami perasaan dari orang lain, memahami darimana orang itu berasal (George, 2000) dan kemampuan untuk melepaskan kesalahan yang dirasakan dan tidak membawa dendam ke situasi lainnya (McCullough et al. 2000). Dengan kata lain *Interpersonal acceptance* adalah tentang empati mampu secara kognitif mengadopsi perspektif orang lain dan mendalami perasaan atas kehangatan dan kasih sayang. Lebih lanjut lagi *Interpersonal acceptance* adalah tentang kemampuan untuk

memaafkan ketika dikonfrontasi dengan singgungan, argument dan kesalahan. Bagi *Servant Leadership* sangat penting untuk menciptakan suasana penuh kepercayaan dimana orang-orang merasa diterima, bebas untuk membuat kesalahan dan tahu bahwa mereka tidak akan ditolak (Ferch 2005).

8. *Stewardship* (Penata layanan)

Kemampuan mengambil tanggungjawab untuk lembaga yang lebih besar dan melayani untuk mengontrol dan demi ketertarikan diri sendiri (Block 1993). Pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengasuh tetapi juga bertindak sebagai ruang mode (Hernandez,2008). Dengan menerapkan contoh yang tepat pemimpin dapat merangsang orang lain untuk bertindak dalam ketertarikan umum. *Stewardship* berkaitan erat dengan tanggung jawab sosial, loyalitas, dan kerja tim.

Jadi kesimpulannya adalah berdasarkan analisa dari literature *Servant Leadership* dan beberapa wawancara dengan *Servant Leader* delapan aspek tersebut terpilih sebagai indikator terbaik *Servant Leadership* dan karena itu termasuk dalam desain empiris

C. Hubungan antara *Servant Leadership* dengan OCB

Dewasa ini fungsi organisasi dituntut untuk dapat mengikuti perubahan yang cepat dan menghadapi ketatnya kompetisi antar organisasi. Oleh karena itu efektifitas dan efisiensi organisasi menjadi prioritas penting dan mendesak dalam aktifitas organisasi. Katz & Kahn (dalam Mira & Margareta, 2012) memaparkan bahwa untuk mencapai fungsi organisasi yang efektif dibutuhkan karyawan- karyawan yang tidak hanya melakukan peran yang ditentukan oleh atasan namun juga keikutsertaan perilaku yang melampaui kewajiban formal. Fungsi organisasi

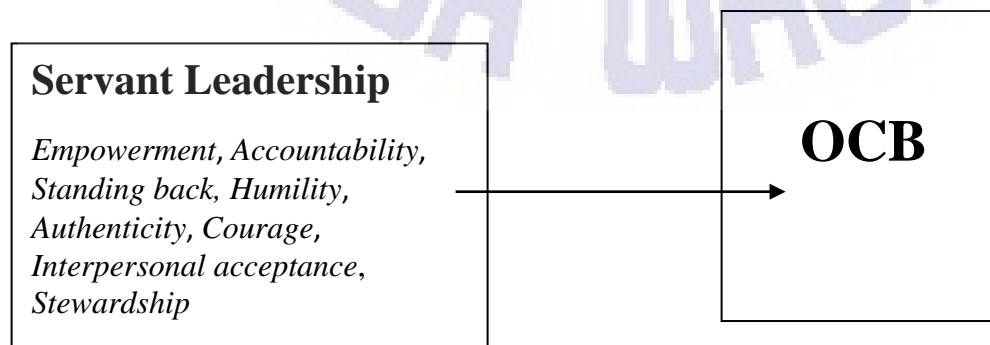
yang efektif tersebut sesuai dengan konsep OCB yang diperkenalkan oleh Organ (dalam Taleghani & Mehr, 2014), yang menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku yang dilakukan individu diluar tugas dan tanggungjawabnya (*extra role*) yang tidak dipengaruhi dengan sistem *reward*. Organ (dalam Kartikarini 2015) Organ juga mengemukakan bahwa OCB dianggap penting untuk kelangsungan hidup organisasi karena dapat memaksimalkan efisiensi dan produktivitas dari karyawan dan organisasi yang pada akhirnya berkontribusi pada fungsi efektif dari sebuah organisasi.

OCB sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yaitu usia, kepuasan kerja, persepsi peran dan perilaku pemimpin (Jahangir et al dalam Kartikarini 2015). Sendjaya et al (dalam Mahembe & Engleberth, 2013) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan melayani (*Servant Leadership*) adalah gaya kepemimpinan altruistic yang berpotensi memunculkan perilaku OCB bagi anggota organisasi. *Servant Leadership* merupakan model kepemimpinan yang dikembangkan dari kondisi krisis kepemimpinan berupa menurunnya kepercayaan anggota organisasi pada seorang pemimpin. Seorang *Servant Leader* biasanya terjun langsung ke lapangan untuk membangun dan mendorong karyawannya untuk terus berkembang serta memberikan pertolongan apabila karyawan mengalami kesulitan di dalam organisasi (Mira & Margareta, 2012). Kecenderungan *Servant Leadership* adalah menempatkan anggotanya sebagai prioritas utama dan memperlakukannya sebagai rekan kerja, sehingga keduanya saling terlibat satu sama lain dan memiliki kedekatan yang sangat erat hal itulah yang akan menjadi *trigger* bagi kemunculan perilaku OCB. Pernyataan tersebut didukung Irving & Longbottom (dalam Mahembe & Englebergh, 2013) yang menyatakan bahwa *Servant Leadership* dapat menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif karena mendorong dan mengembangkan potensi karyawan, meningkatkan motivasi kerja sehingga meningkatkan efektifitas fungsi team secara keseluruhan.

Terdapat beberapa penelitian yang mengkaji tentang hubungan antara *Servant Leadership* dengan OCB pada organisasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Taleghani & Mehr (2014) yang menyimpulkan bahwa *Servant Leadership* merupakan faktor pemicu yang signifikan terhadap munculnya perilaku OCB. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Mahembe & Englebertch (2013) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Servant leadership* dan OCB. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Mira & Margaretha (2012) yang menghasilkan temuan bahwa *Servant leadership* memiliki pengaruh positif terhadap OCB. Kajian dan penelitian yang dipaparkan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *Servant Leadership* dan OCB. Apabila dilihat secara mendalam *Servant Leadership* mampu untuk mendorong individu dalam berperilaku positif, meningkatkan kepercayaan, berkomitmen dan menghasilkan *positif outcomes* sebagai individu. Dorongan bagi individu untuk berperilaku positif dan saling percaya akan menumbuhkan kesadaran individu dalam organisasi untuk saling membantu satu sama lain meskipun diluar tugas dan tanggung jawabnya (*extra role*).

Kerangka berfikir



Hipotesis Penelitian

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Servant Leadership* terhadap OCB pada Staff pengajar Universitas Kristen Satya Wacana.

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff pengajar UKSW berjumlah 447 staff pengajar tetap

2. Sampel Penelitian

Adapun penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada penggunaan rumus Yamane (dalam Sukandarrumidi, 2006), maka jumlah sampel keseluruhan yang dibutuhkan adalah sebanyak 82 orang.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non-probability sampling* dimana tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dan memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya (Cozby, 2009). Adapun karakteristik sample dalam penelitian ini antara lain yaitu

1. Merupakan dosen tetap yang mengajar di UKSW
2. Merupakan dosen yang sedang aktif mengajar (tidak dalam masa pendidikan)

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala psikologi. Kedua skala tersebut antara lain :

1. Skala yang pertama yaitu SLS(*Servant Leadership Survei*) yang digunakan untuk mengukur *Servant Leadership*. Skala ini dikembangkan oleh Inge Nuijten dan Dirk van Dierendonck (2010). Skala ini terdiri dari 30 item pertanyaan yang meliputi delapan dimensi *Servant Leadership* menurut Inge Nuijten dan Dirk van Dierendonck (2010), yaitu *Empowerment, Accountability, Standing back, Humility, Authenticity, Courage, Interpersonal acceptance, Stewardship*.
2. Skala yang kedua yaitu *Organizational Citizenship Behavior Scale*. Skala ini dikembangkan oleh Podsakoff et, al (dalam Amber M. Humphrey, 2012). Skala ini disusun berdasarkan 5 dimensi yang dikemukakan oleh Organ (dalam Amber M. Humphrey, 2012) yaitu *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy dan civic virtue*. Skala ini terdiri dari 24 item pertanyaan dalam bentuk skala likert.

Seleksi item pada skala *Servant leadership* yang terdiri dari 30 item ini menggunakan perhitungan dengan program *SPSS 16.0 for Windows* dan koefisien korelasi $\geq 0,25$ seperti yang dikemukakan oleh Azwar (2012). Berdasarkan pengujian yang dilakukan sebanyak tiga kali, didapatkan koefisien seleksi item yaitu yang bergerak antara 0,252 sampai dengan 0,843. Dalam penelitian ini ada 3 item yang gugur, item tersebut adalah item no 12, 14, 18. Jadi item yang baik berjumlah 27 item.

Tabel 1. Tabel Reliabilitas Skala SLS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	27

Dari hasil uji reliabilitas setelah empat item dihilangkan, diperoleh koefisien $\alpha=0,935$, maka dapat disimpulkan bahwa skala *Servant leadership* yang digunakan dalam penelitian ini reliable.

Sedangkan skala OCB yang terdiri dari 24 item ini menggunakan perhitungan dengan program *SPSS 16.0 for Windows* dan koefisien korelasi $\geq 0,25$ seperti yang dikemukakan oleh Azwar (2012). Berdasarkan pengujian yang dilakukan sebanyak tiga kali didapat koefisien seleksi item yaitu yang bergerak antara 0,262 sampai dengan 0,567. Dalam penelitian ini ada 14 item yang gugur, item tersebut adalah 1,2,3,4,6,7,8,9,11,16,19,20,21,24. Jadi item yang baik berjumlah 10 item.

Tabel 2. Tabel Reliabilitas Skala OCB

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	10

Dari hasil uji reliabilitas setelah empat item dihilangkan, diperoleh koefisien $\alpha=0,770$, maka dapat disimpulkan bahwa skala Servant leadership yang digunakan dalam penelitian ini reliable.

G. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh *Servant Leadership* terhadap OCB adalah analisis korelasi *product moment*. Analisis korelasi *product moment* untuk penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS for windows versi 16.0.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Setelah diketahui hasil pembagian interval, maka didapatkan data *Servant Leadership* dan OCB pada Staff pengajar di UKSW Salatiga adalah sebagai berikut :

Tabel 3.Tabel Kategori *Servant Leadership*

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	%	Mean
1.	$113,5 \leq x \leq 135$	Sangat tinggi	0	0%	86.05
2.	$91,9 \leq x \leq 113,4$	Tinggi	16	47,05%	
3.	$70,3 \leq x \leq 91,8$	Sedang	11	32,35%	
4.	$48,7 \leq x \leq 70,2$	Rendah	7	20,6%	
5.	$27 \leq x \leq 48,6$	Sangat rendah	0	0	

Tabel 4.Tabel Kategori *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	%	Mean
1.	$43 \leq x \leq 50$	Sangat tinggi	6	17,64%	38.52
2.	$35 \leq x \leq 42$	Tinggi	23	67,64%	
3.	$27 \leq x \leq 34$	Sedang	4	11,76%	
4.	$19 \leq x \leq 26$	Rendah	1	2,94%	
5.	$10 \leq x \leq 18$	Sangat rendah	0	0	

Uji Asumsi

Data dari variabel penelitian diuji normalitasnya menggunakan metode *Kolmogorov-SmirnovTest* dan untuk perhitungannya dibantu dengan program *SPSS 16 for windows*. Diketahui nilai Kolmogorov-Smirnov untuk skala OCB sebesar 0,521 dengan signifikasi 0,949 ($p>0.05$) sementara nilai Kolmogorov-Smirnov untuk skala *Servant Leadership* sebesar 0,867 dengan signifikansi sebesar 0,439 ($p>0.05$)

Tabel 5.Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		OCB	SLS
N		34	34
Normal Parameters ^a	Mean	38.53	86.06
	Std. Deviation	4.336	14.329
Most Extreme Differences	Absolute	.089	.149
	Positive	.078	.106
	Negative	-.089	-.149
Kolmogorov-Smirnov Z		.521	.867
Asymp. Sig. (2-tailed)		.949	.439

a. Test distribution is Normal.

Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linieritas yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa hubungan antara *Servant leadership* dan *Organization Citizenship Behaviour* adalah linear, karena dari hasil uji

linearitas diperoleh $F_{\text{beda}} = 1.943$ dan nilai signifikansi sebesar 0,151 ($p > 0,05$). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hubungan antara *Servant leadership* dan *Organization Citizenship Behaviour* adalah linear.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * SLS Between Groups (Combined)	520.137	24	21.672	1.944	.150
Linearity	21.869	1	21.869	1.962	.195
Deviation from Linearity	498.269	23	21.664	1.943	.151
Within Groups	100.333	9	11.148		
Total	620.471	33			

Uji Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi *product moment-Pearson* dengan bantuan SPSS 16.0 didapatkan $r = 0,188$ dengan $\text{sig.} = 0,288$ ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan tidak adanya korelasi yang signifikan antara *Servant leadership* dengan *Organization Citizenship Behavior* pada Staff pengajar di UKSW Salatiga.

Tabel 7. Tabel Uji Korelasi Pearson

Correlations

		OCB	SLS
OCB	Pearson Correlation	1	.188
	Sig. (1-tailed)		.144
	N	34	34
SLS	Pearson Correlation	.188	1
	Sig. (1-tailed)	.144	
	N	34	34

PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan korelasi product moment-pearson antara variable *Servant Leadership* dengan *Organization Citizenship Behaviour* pada staff pengajar UKSW di salatiga didapatkan skor $r = 0,188$ dengan signifikansi sebesar $0,288$ ($p > 0,05$), hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ditolak artinya bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara *Servant leadership* dengan *Organization Citizenship Behaviour* pada staff pengajar di UKSW salatiga. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian-penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Taleghani & Mehr (2014) yang menyimpulkan bahwa *Servant Leadership* merupakan faktor pemicu yang signifikan terhadap munculnya perilaku OCB. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Mahembe & Englebertch (2013) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara servant leadership dan OCB. Hasil penelitian lainnya yang dinyatakan oleh Mira & Margaretha (2012) juga menyatakan bahwa *Servant leadership* memiliki pengaruh positif terhadap OCB. Kajian dan penelitian yang dipaparkan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *Servant leadership* dan OCB.

Sendjaya et al (dalam Mahembe & Englebertch, 2013) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan melayani (*Servant Leadership*) adalah gaya kepemimpinan *altruistic* yang berpotensi memunculkan perilaku OCB bagi anggota organisasi. *Servant Leadership* merupakan model kepemimpinan yang dikembangkan dari kondisi krisis kepemimpinan berupa menurunnya kepercayaan anggota organisasi pada seorang pemimpin. Seorang *Servant Leader* biasanya terjun langsung ke lapangan untuk membangun dan mendorong karyawannya untuk terus berkembang serta memberikan pertolongan apabila karyawan mengalami kesulitan di dalam organisasi (Mira & Margareta, 2012). Kecenderungan *Servant Leadership* adalah menempatkan

anggotanya sebagai prioritas utama dan memperlakukannya sebagai rekan kerja, sehingga keduanya saling terlibat satu sama lain dan memiliki kedekatan yang sangat erat hal itulah yang akan menjadi *trigger* bagi kemunculan perilaku OCB. Namun hasil penelitian ini justru bertentangan dengan asumsi tersebut. Hasil penelitian ini justru menunjukkan bahwa tidak ada hubungan positif antara *Servant leadership* dan OCB. OCB sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yaitu usia, kepuasan kerja, persepsi peran dan perilaku pemimpin (Jahangir et al dalam Kartikarini 2015). Penulis mencoba mengungkapkan penyebab tidak adanya hubungan antara *Servant leadership* dan OCB dengan melihat faktor-faktor lain yang berpotensi memunculkan OCB.

Penulis kemudian mencoba mewawancarai beberapa staff pengajar yang sudah mengisi kuesioner untuk mengetahui penyebab tidak adanya hubungan dalam penelitian ini, dan kemungkinan munculnya faktor lain yang memunculkan OCB. Dinyatakan bahwa secara subyektif staff pengajar tersebut menilai bahwa pimpinannya kurang menunjukkan kriteria-kriteria pemimpin yang melayani, sepertimisalnya pemberdayaan staff pengajar yang berlebihan. Contoh seperti pemberian tugas tanpa arahan lebih lanjut pada bawahannya kemudian juga beberapa yang merasabahaya pimpinan mereka masih lebih mengutamakan nama lembaga ketimbang kepentingan individu individu dalam organisasi. Situasi ini dirasa peneliti senada dengan tingkat *Servant leadership* dari data analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa *Servant leadership* dalam penelitian ini pada kategori rendah. Sementara itu dilihat dari sudut pandang OCB, beberapa staff pengajar menyatakan dengan sukarela dan senang hati melakukan beberapa pekerjaan dari luar *Job Description*. Menurut pengamatan peneliti juga tidak sedikit

staff pengajar di UKSW yang menjadi panitia, *Sterring Comitte*, pembicara di berbagai kegiatan kemahasiswaan atau ekstra universitas selama masih dalam payung UKSW.

Dengan pernyataan pernyataan tersebut peneliti menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini relevan dengan kondisi staff pengajar diUKSW saat ini.Kondisi penilaian *Servant leadership* staff pengajar pada pimpinannya tidak mempengaruhi kondisi OCB staff pengajar.Berdasarkan hasil wawancara penulis menyimpulkan bahwa OCB yang tinggi dikarenakan staff pengajar di UKSW memegang teguh Nilai nilai Satya Wacana sejak era Notohamidjojo.Salah satu nilai yang dipegang teguh oleh staff pengajar adalah nilai *Magistorum et Scholarium* dan menjadi minoritas yang berdaya cipta. *Magistorum et Scholarium* adalah paham yang meyakini bahwa Universitas adalah tempat persekutuan antara dosen dan mahasiswa. Oleh karena itu, setiap elemen di UKSW memandang bahwa dosen dan mahasiswa adalah setara, tidak ada yang lebih tinggi dan lebih rendah.Nilai tersebut memunculkan atmosfir kerja yang kooperatif, serta menumbuhkan hubungan kekeluargaan antara dosen dan mahasiswa.Hal inilah yang dirasa memunculkan OCB pada staff pengajar UKSW.

Selain itu, beberapa hal menurut penulis yang menjadi kekurangan dalam penelitian ini dan mempengaruhi hasil penelitian yaitu kurangnya sample yang hanya bisa didapat sejumlah 34 dari jumlah populasi sebesar 447 staff pengajar. Menurut penentuan jumlah sample dari populasi yang dikembangkan oleh Issac dan Michael (dalam Sugiono, 2010) untuk tingkat kesalahan 5% dari total populasi 447 dibutuhkan sample minimal 198 sehingga menurut peneliti jumlah tersebut belum merepresentasikan staff pengajar di UKSW, Namun Roscoe dalam buku *Research Method of Business* (dalam Sugiono,2010) menyarankan ukuran sample layak dalam penelitian adalah antara 30-500. Maka peneliti merasa cukup dengan jumlah sample 34 karena

pada saat teknis pengambilan data terkendala kuesioner yang disebarkan ke fakultas-fakultas lewat Tata Usaha tidak seutuhnya kembali disebabkan oleh kendala birokrasi dan kelalaian dari karyawan tata usaha.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas tentang hubungan antara *Servant leadership* dengan OCB pada staff pengajar di UKSW dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara *Servant Leadership* dan OCB.

Mengingat banyaknya keterbatasan penulis dalam melakukan penelitian ini, penulis mengajukan beberapa saran antara lain yaitu

1. Bagi staff pengajar UKSW disarankan untuk tetap mempertahankan dan menerapkan nilai-nilai Satya Wacana khususnya Magistorum et Scholarium sehingga diharapkan terdapat kerjasama yang baik antar staff pengajar dan lebih meningkatkan OCB.
2. Bagi para pimpinan Universitas maupun Fakultas UKSW, diharapkan dapat lebih menerapkan *Servant leadership* dalam kepemimpinannya sehingga tercipta suasana kerja yang dapat lebih meningkatkan OCB
3. Bagi peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan kajian yang lebih mendalam mengenai *Servant leadership* dan OCB, dengan melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi OCB selain gaya kepemimpinan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan jumlah sampel yang lebih dan memahami birokrasi mengenai pengambilan data penelitian di tiap-tiap fakultas.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2008). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Azwar, S.(2010). *Sikap Manusia teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Conger, J.A.,Kanungo, R.N. (1998). *Charismatic Leadership in Organization*.Sage Newhury Park, CA.
- Conger, J.A., Kanungo, R.N.,Menon, S.T. (2000). Charismatic Leadership and Follower Effects. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 21 No.1, pp.747 –767.
- Endarmoko, E. (2006). *Tesaurus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Greenberg, Jerald. (2011). *Behaviour in Organizations*: Tenth edition. England:Pearson Education Limited.
- Greenleaf, R. K. (1998). *Servant-leadership*. In L. C. Spears (Ed.), *Insights onleadership:Service, stewardship, spirit, and servant-leadership*. New York: Wiley.
- Greenleaf, R. (1977). *Servants leadership: AJourney Into the Nature of Ligitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press.
- Güçel,C;Begeç,S. (2012) The effect of the Servant Leadership on Organizational Citizenship Behavior: case study of aUniversity. *International journal of social sciences and humanity studies*.Vol 4, no 1, 2012 issn: 1309-8063
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Hayes, T. L. (2002). Business-Unitlevel Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, And Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology* Vol.87
- Konczak et al., (2000). Defining and measuring empowering leader behaviors:development of anupward feedback instrument. *Educational and psychological measurement*. Vol. 60. No.2. 301-313
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Online. (2013). Retrieved October 13, 2013 from <http://kbbi.web.id>.
- Kartikarini, M. (2015). Pengaruh *Servant Leadership* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta,.

- Mahembe, B; Englebrecht, S. A. (2013). The Relationship Between Servant Leadership, Organisational Citizenship Behavior and Team Effectiveness. *Journal of Industrial Psychology*, SA. Department of Industrial Psychology, Stellenbosch University, South Africa.
- McCullough, M. E. (2000). Forgiveness as Human Strength: Theory, Measurement, and Links to Well-Being. *Journal of social and clinical psychology*, vol. 19. no. 1. 2000. pp. 43-55
- Mira, S. W.; Margaretha, M (2012). Pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasi dan *organization citizenship behavior*. *Jurnal Manajemen*, Vol. 11, No. 2, Universitas Kristen Maranatha.
- Organ, D. W. 1988. *Organizational citizenship behavior: The good soldiers syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, Dennis W., et.al. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Otmo, F. J. (2012). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan and Kepuasan Kerja Terhadap OCB Pada Karyawan PT. Menara Agung*. Tesis (tidak diterbitkan), FE Universitas Negeri Paandg
- Paterson, K. (2003). *Servant leadership: a theoretical model*. Unpublished doctoral dissertation. Regent University, Virginia Beach: VA.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., and Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3, pp. 513-563.
- Robbins, S.P.; Judge, T.A. (2011). *Organizational Behavior*, 14th ed. Pearson.
- Sendjaya, S.; Sarros, J. C. (2002). Servant leadership: Its origin, development, and application in organizations. *Journal Of Leadership and Organization Studies*, 9, 57-64.
- Seligman, E. P. M.; Peterson, C. (2004). *Character Strengths and Virtues, A Handbook and Classification*. American Psychological Association. New York : Oxford University Press.
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta

Taleghani, M.; Mehr, R. R. (2013). The Relationship Between Servant Leadership, Organisational Citizenship Behavior and Team Effectiveness. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(1). Islamic Azad University, Rasht, Guilan, Iran.

Trompenaars, F.; Voerman, E. (2010). *Harnessing the strength of the world's most powerful management philosophy: Servant-Leadership across cultures*. New York, NY: McGraw-Hill

Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi, Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group

Wijono, S. (2013). *Kepemimpinan dan Organisasi*. Salatiga: Media Profesional Press

